

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulación:	Grado en Gastronomía
-------------	----------------------

Rama de Conocimiento:	Ciencias Sociales y Jurídicas
-----------------------	-------------------------------

Facultad/Escuela:	Derecho, Empresa y Gobierno
-------------------	-----------------------------

Asignatura:	Dirección de Recursos Humanos
-------------	-------------------------------

Tipo:	Obligatoria
-------	-------------

Créditos ECTS:	6
----------------	---

Curso:	3
--------	---

Código:	1458
---------	------

Periodo docente:	Quinto semestre
------------------	-----------------

Materia:	Administración de Hoteles y Restaurantes
----------	--

Módulo:	Disciplinar
---------	-------------

Tipo de enseñanza:	Presencial
--------------------	------------

Idioma:	Castellano
---------	------------

Total de horas de dedicación del alumno:	150
--	-----

Equipo Docente	Correo Electrónico
Raquel Ruiz Rodríguez	raquel.ruiz@ufv.es

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

¿Qué hacen las empresas más exitosas? Reclutar, motivar y comprometer a las personas más talentosas.

Piensa en un producto, servicio o estrategia innovadora que haya cambiado el mercado y haya sido un verdadero éxito. Seguro que detrás se encuentra la persona o un grupo de personas detrás innovando, creando y gestionando. Este es el "factor humano".

El "Factor Humano" marca la diferencia, de hecho, el "Factor Humano" es el foco de atención de las organizaciones más exitosas. Este "Factor Humano" está vivo y exige un entorno positivo, la cultura y los valores adecuados, el desarrollo profesional y personal, una compensación competitiva, un equilibrio entre la vida laboral y personal ...

El "Factor Humano" es la mayor responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos. Afortunadamente, en el transcurso de los últimos años esta mentalidad está presente en la mayoría de las áreas de múltiples organizaciones y es una habilidad obligatoria necesaria para los verdaderos líderes del siglo XXI.

¿Estás listo para el desafío?

OBJETIVO

El objetivo es comprender el impacto en la estrategia y en la organización de una adecuada gestión de las personas en cualquier organización en toda la experiencia del empleado, desde que se siente atraído a trabajar en una empresa hasta que finaliza su vinculación con ella.

Vamos a analizar diferentes técnicas y procedimientos y procesos de RR.HH y veremos su aplicación en la industria y gestión hotelera y gastronómica.

Entenderemos cómo estas técnicas tienen un impacto directo en la motivación de los empleados y cómo esta motivación se vincula con los resultados de la empresa.

En nuestro análisis descubriremos los distintos modelos de gestión en relación al entorno y la evolución de los mismos.

Los fines específicos de la asignatura son:

- Definir el concepto de recursos humanos y función de recursos humanos y su evolución, e impacto.
- Comprender la estrategia y planificación de recursos humanos.
- Conocer el viaje del emplead@ desde que es candidat@ hasta que se desvincula
- Analizar los procesos de recursos humanos
- Conocer la gestión desde el neuromangment y su impacto en los distintos procesos de recursos humanos y la importancia de adquirir conocimiento del comportamiento humano

CONOCIMIENTOS PREVIOS

- Conocimiento económico aprendido en la universidad.
- Asignaturas relacionadas con la gestión de Hoteles y Restaurantes.
- Tendencias sociales en el siglo XXI.
- Y mente abierta y para encontrarse a sí mismo.

CONTENIDOS

1.-Introducción en la gestión de personas

o La importancia de recursos humanos en la empresa

o Objetivo de recursos humanos en la empresa

o Organización del área de recursos humanos y la dirección de recursos humanos

o Aproximación a la cultura, misión y visión y valores

2.-Competencias y análisis de puestos

o Análisis de puestos

o Proceso de análisis de puestos o Perfil competencial

3.-Planificación de la gestión de recursos humanos

- o Concepto

- o Proceso y etapas de planificación

4.-Atracción, reclutamiento, selección y retención

- o Estrategia de employer branding

- o Experiencia del candidato con neurociencia cognitiva (como piensan)

- o Procesos de selección, entrevistas inteligentes, y distintas pruebas comportamiento, e inteligencia emocional

- o Análisis de costes

- o Sesgos en el proceso de reclutamiento y selección: Neuro

- o Proceso de incorporación: On boarding

5.-Desarrollo y formación de carreras o La formación y desarrollo de recursos humanos

- o El proceso de formación: Detección de necesidades, implantación de planes y evaluación

- o Métodos y medios

- o Aproximación al principio de carrera, y la gestión de la carrera personalizada.

- o Planes de sucesión y relevo

- o Neuro aprendizaje: Neuromangement

- o Experiencia del emplead@ modelo de gestion

6.-Evaluación y rendimiento

- o El proceso de evaluación del rendimiento

- o Distinción entre rendimiento y desempeño

- o Métodos enfoques, y obstáculos de la evaluación del rendimiento

- o Mejora de procesos y productividad aplicando neurociencia aplicada

- o Sesgos en la evaluación de rendimiento y procesos de evaluación

- o La entrevista de evaluación y claves para mantener una conversación de feedback

- o Experiencia del emplead@: Encuestas y datos

7.-Sistema de compensación y compromiso

- o La gestión de la retribución en la empresa

- o Plan de incentivos, y otras retribuciones, y salidas

Dentro de la asignatura, los alumnos cursarán el Programa “Protagoniza tu futuro”. Este programa busca acompañar a los alumnos en esta etapa más próxima al inicio de su carrera profesional, generando espacios de reflexión que actualicen la pregunta por la vocación personal, aportándoles una visión general de la realidad del mercado, promoviendo el desarrollo competencias transversales fundamentales y acompañando en la toma de decisiones sobre su futura carrera profesional.

En PTF los alumnos realizarán talleres prácticos y guiados en el horario habitual de las clases. También tendrán mentorías individuales fuera del horario de clases.

Los talleres y las mentorías son de asistencia obligatoria. También tienen carácter obligatorio todas las actividades y tareas derivadas de éstas pues contribuyen a la consecución de los resultados de aprendizaje de la asignatura

ACTIVIDADES FORMATIVAS

LECCIÓN MAGISTRAL PARTICIPATIVA: A diferencia de la lección magistral clásica, en la que el peso de la docencia recae en el profesor, en la lección magistral participativa buscamos que el estudiante pase de una actitud pasiva a una activa, favoreciendo su participación. Para ello es necesario que el docente realice una buena estructuración del contenido, tenga claridad expositiva y sea capaz de mantener la atención y el interés del estudiante.

TRABAJO AUTÓNOMO. En esta metodología el alumno toma la iniciativa con o sin la ayuda de otros (profesores, compañeros, tutores, mentores). Es el estudiante el que diagnostica sus necesidades de aprendizaje, formula sus metas de aprendizaje, identifica los recursos que necesita para aprender, elige e implementa las estrategias de aprendizaje adecuadas y evalúa los resultados de su aprendizaje. El docente se convierte así en el guía, el facilitador y en una fuente de información que colabora en ese trabajo autónomo. Esta metodología resultará de especial interés para el desarrollo de competencias relacionadas con la investigación.

TRABAJO COOPERATIVO EN GRUPOS REDUCIDOS: El número de alumnos programado en nuestra Universidad nos permite un trabajo grupal en grupos reducidos. Slavin define el trabajo cooperativo como "estrategias de instrucción en las que los alumnos están divididos en grupos pequeños y son evaluados según la productividad del grupo", lo que pone en juego tanto la responsabilidad individual como la interdependencia positiva, base del trabajo profesional en equipo.

APRENDIZAJE POR RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: El docente propone un problema sobre el que no se ha impartido formación específica previa, que se trabaja individualmente o por grupos en el aula o de modo virtual, y que luego tiene que ser trabajado de modo individual por el alumno.

SISTEMA DE ACCIÓN TUTORIAL: que incluye entrevistas, grupos de discusión, autoinformes e informes de seguimiento tutorial.

INVESTIGACIÓN: Búsqueda de información a partir de diversas fuentes y documentos, análisis y síntesis de los datos y desarrollo

DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

ACTIVIDAD PRESENCIAL	TRABAJO AUTÓNOMO/ACTIVIDAD NO PRESENCIAL
60 horas	90 horas
<ul style="list-style-type: none"> • Clase Magistral 20h • Analisis y discusion de casos, problemas y ejercicios 20h • Trabajo individualizado tutorizado 10h • Trabajo en grupos colaborativos 10h 	Trabajo en Grupo 30h Trabajo individual 20h Investigación y preparación de clase 15h Lecturas y análisis críticos 15h UFV Clases Virtuales 10h

COMPETENCIAS

Competencias básicas

Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

Competencias generales

Comprender las diferentes formas de liderazgo dentro de la misión personal y asumir el desarrollo de las competencias desde la persona: temperamento, carácter y personalidad

Asumir un compromiso ético personal e institucional en el trabajo

Desarrollar las competencias profesionales de humildad en el trabajo, constancia en la práctica, orden y disciplina, autocrítica objetiva y espíritu de superación

Asumir y conocer los principios del desempeño de las funciones directivas a nivel de departamento, proyecto y empresa en los sectores de hotelería y restauración

Saber trasladar la teoría y conocimientos adquiridos a realidades y acciones prácticas

Adoptar una actitud de avidez intelectual, interés científico y búsqueda del saber y la verdad en su desempeño profesional y personal

Competencias específicas

Conocer y aplicar la normativa y legislación laboral aplicable al sector

Aplicar técnicas avanzadas de dirección y desarrollo profesional de personas

Considerar siempre al cliente como la razón de ser de la empresa

Comprender las relaciones entre la gastronomía y las dimensiones social y religiosa del ser humano

Familiarizarse con la realidad profesional del sector y ganar experiencia trabajando en entornos y situaciones reales y bajo normativas, exigencias y supervisión formales

Desarrollar las destrezas de comunicación interpersonal y grupal y comprender el proceso de su aplicación en el ámbito de la empresa y sus recursos humanos, en dirección general y de funciones, departamentos y proyectos en el sector

Conocer y saber relacionar entre sí todas las áreas funcionales de la empresa

Reflexiona acerca de quién es, qué busca profesionalmente y para qué en el contexto de su proyecto de vida (vocación).

Priorizar decisiones en consonancia con su proyecto de vida

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Entender el proceso de atracción y reclutamiento y saber aplicar una estrategia de marca de empleador

Estar preparados para participar en un proceso de reclutamiento (Búsqueda, postularse, entrevista y negociación)

Saber cómo entrevistar a candidatos

Conocer las claves de una estrategia de aprendizaje y desarrollo

Generar un buen lugar para trabajar con equipos comprometidos

Desarrollar equipos comprometidos

Mejorar el pensamiento crítico

Mejorar las habilidades de Comunicación

Identificar a un líder verdadero

Diferenciar la importancia de unos buenos valores

Identifica qué sabe y qué sabe hacer, cuáles son sus logros y aprendizajes y qué busca alcanzar profesional y personalmente.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje se realizará mediante el modelo de evaluación continua, valorándose el proceso de aprendizaje del alumno a partir del seguimiento continuo del trabajo que realiza, y está encaminada hacia la verificación de que el alumno ha adquirido las competencias destrezas y resultados del aprendizaje previstos para esta materia.

El sistema de evaluación distingue entre alumnos en primera matrícula, con sistema evaluación continua, del sistema de evaluación alternativa para alumnos de segundas y sucesivas matrículas o alumnos con dispensa académica (*) pero que realizarán las actividades que exija el profesor.

Los sistemas de evaluación son:

1- SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA Dicha evaluación continua tendrá en cuenta los siguientes parámetros: participación activa y pertinente en clase y en la discusión de casos, resolución de casos prácticos, control intermedio, trabajos en equipo y examen final

La ponderación porcentual de los diferentes parámetros, en la nota final, se aplicará de la forma siguiente:

-Trabajos grupales: 15%

-Actividades y diarias y ejercicios : 14,5%

-Protagoniza tu futuro: 4,5%

-Aula: 10%

-Participación en las actividades presenciales en el aula: 10,5%

-Protagoniza tu futuro: 6,5%

-Mentoría: 4%

-Examen parcial: 20% -Examen final, pruebas orales, escritas de desarrollo, de respuesta corta o tipo test: 40%

En convocatoria ordinaria el alumno tendrá que aprobar el examen final y la evaluación continua para superar la asignatura.

2.- SISTEMA DE EVALUACIÓN ALTERNATIVA:

-Examen final: 60%

-Elaboración de trabajos, resolución de casos prácticos (tarea individual aula virtual): 40%

Alumnos con dispensa académica (*) aprobada.

Alumnos UFV en estancia de intercambio. Para estos, no es necesario solicitar dispensa.

Alumnos en segunda matrícula o sucesivas: estos alumnos podrán acogerse al sistema de evaluación continua, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos incluida la asistencia a clase. En caso contrario deberán seguir el sistema alternativo de evaluación, no siendo necesario solicitar la dispensa académica.

En cualquiera de los casos, es responsabilidad del alumno el seguimiento de la asignatura, así como de los aspectos que componen su evaluación.

Para aquellos alumnos que no superen la Convocatoria Ordinaria, el Examen Final Extraordinario tendrá un peso del 60% (nota mínima examen 5 puntos sobre 10) y la entrega en el Aula Virtual de los ejercicios señalados a tal

efecto el 40%.

Todas las pruebas susceptibles de evaluación estarán supeditadas a lo establecidos en la Normativa de Evaluación de UFV.

Los alumnos están obligados a observar las reglas elementales y básicas sobre autenticidad y originalidad en toda actividad formativa o prueba de evaluación. Cuando un alumno disponga o se valga de medios ilegítimos en la celebración de una prueba de evaluación, incurra en plagio, o se atribuya indebidamente la autoría de trabajos académicos requeridos para la evaluación será sancionado conforme a lo establecido en la Normativa de Evaluación y Normativa de convivencia de la Universidad.

Para asegurar el aprendizaje significativo por parte del alumno, se respetarán escrupulosamente las fechas de entrega de las actividades propuestas, trabajos individuales y grupales.

En el caso en el que el alumno no supere el examen final (nota superior a 5) tanto en convocatoria ordinaria como en extraordinaria, la calificación de la asignatura será la obtenida en el examen.

(*) Un alumno podrá obtener dispensa académica por motivos de trabajo, incompatibilidad de horarios, enfermedad u otros que estime la Dirección de la Carrera, previa petición de la misma en Coordinación Académica aportando la documentación que se exija a tal efecto. Una vez concedida, se notificará oficialmente tanto al profesor afectado como al alumno que lo haya solicitado desde Coordinación Académica.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Básica

. María Del Carmen De La Calle Durán , Marta Ortiz de Urbina Criado. F Fundamentos de recursos humanos 2014

Dolan, S., Valle, R. y López, A. Dolan, La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el S. XXI 2022 McGraw-Hill

KAHNEMAN, Daniel. Pensar rápido, pensar despacio 2013 Ensayo

Complementaria

Guardini, R. Las 2015

Domínguez Prieto, X. M. Llamada y proyecto de vida (1a. ed., 1a. reimp.). MADRID: PPC. MADRID: PPC.

Lopez Quintas Descubrir la grandeza de la vida Desclée de Brower, S.A 2011

Melendo, Tomás. La dignidad del trabajo 1992

Rodriguez Bagnato, O. Calling El trabajo como vocación en la psicología positiva. 2016 Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra